

Nuevas generaciones redefinen la industria:

Mine Class impulsa el talento femenino que transforma la minería

Ejecutivas de la compañía destacan cómo la digitalización y la capacitación especializada están reduciendo brechas históricas y proyectando un liderazgo femenino cada vez más decisivo en el sector.



Andrea Contreras,
Head of Operations



Andrea Rojas,
Internal Operations Coordinator

Desde otra mirada, Andrea Rojas, Internal Operations Coordinator, reconoce que su trayectoria implicó sortear resistencias asociadas tanto al hecho de ser mujer como a la brecha digital presente en parte de la fuerza laboral, especialmente trabajadores en edad madura y menos familiarizados con herramientas computacionales, en el marco de su desempeño como monitorea de cursos. “Al principio había desconfianza, pero el trabajo constante y los resultados hablan por sí solos”, señala. Su experiencia refleja cómo la incorporación de competencias digitales ha sido también un proceso de acompañamiento cultural y de construcción de confianza en terreno.

La transformación cultural de la minería chilena no solo se explica por cambios regulatorios o tecnológicos, sino también por la consolidación de nuevos liderazgos femeninos al interior de organizaciones estratégicas. En ese proceso, Mine Class ha sido parte activa, combinando capacitación especializada, digitalización y presencia en terreno. Sus ejecutivas coinciden en que el machismo históricamente asociado al sector ha ido retrocediendo, en buena medida gracias a la profesionalización y calidad técnica que hoy exhiben los equipos.

Andrea Contreras, Head of Operations, ha sido testigo directa de esa evolución. Durante la pandemia lideró la adaptación de los cursos al formato online, permitiendo dar continuidad a la formación en un contexto crítico para la industria. “Tuvimos que transformar rápidamente nuestros programas a modalidad digital sin perder calidad técnica”, explica. A su juicio, la transformación digital no solo moderniza procesos, sino que “abre nuevas oportunidades para nuestro género”, en un sector que hoy demanda competencias tecnológicas, gestión y análisis de datos.

Contreras también enfatiza que el impulso debe comenzar temprano. Recomienda incentivar la formación de mujeres desde la enseñanza media o al inicio de la etapa universitaria, promoviendo capacitación técnica y acercamiento real a la industria.

En la dimensión estratégica, Paula Valenzuela, COO de Mine Class, sostiene que el desafío actual “no es solo capacitar a más personas, sino hacerlo mejor”, en un contexto donde la minería atraviesa una transformación profunda impulsada por la automatización y la digitalización. A su juicio, esta nueva etapa exige pensamiento crítico, habilidades tecnológicas y una cultura enfocada en seguridad, pero también generar oportunidades reales de desarrollo para atraer y retener talento joven y femenino.

Desde su perspectiva, para que el talento femenino se convierta en un verdadero motor de competitividad, la inclusión debe integrarse al modelo operativo y no quedarse en el discurso. “Eso implica compromisos de largo plazo, métricas claras de avance y una inversión constante en formación técnica y liderazgo femenino desde etapas tempranas”, afirma.

En un escenario de creciente digitalización, Mine Class proyecta que el desarrollo del talento femenino no solo acompaña la modernización minera, sino que puede transformarse en uno de sus principales habilitadores estratégicos.



ventas@mine-class.cl - www.mine-class.cl